

# UBC情報

発行：2023年12月1日

No. 282

Selected Clients & Professionals Relationship

～河野会計事務所からのお知らせ～

年末調整の準備は進んでいますか？記入漏れ等の無いよう、ご協力をお願いいたします。

来年1月の源泉所得税の納期限は、1月10日(水)〈納期特例を受けている場合は、1月22日(月)〉です。

## トピックス

## 新たな経済対策における主な制度等は

政府が閣議決定した「デフレ完全脱却のための総合経済対策」には次のような制度等が盛り込まれました（税制措置は令和6年度税制改正で検討・結論）。

◎定額減税及び低所得世帯支援……令和6年分の所得税及び令和6年度分の住民税について、納税者及び配偶者を含む扶養家族1人につき4万円（所得税3万円+住民税1万円）を減税します。また、住民税非課税世帯は1世帯あたり7万円を給付します。

◎ガソリンや電気・ガスの激変緩和措置の継続……ガソリンなど燃料油価格の抑制措置（いわゆるガソリン補助金）や、電気・都市ガス料金を値引きする負担軽減措置について、来年4月末まで継続します。

◎賃上げ促進税制の強化……賃上げ促進税制（雇用者の給与等支給額を増加させた場合の税額控除制度）について、赤字の中小企業等にも賃上げを促進するため繰越控除制度を創設するとともに、適用期限の長期化等を検討します。

◎労務費の価格転嫁に関する指針の策定……下請中小企業がコスト上昇分を価格転嫁しやすい取引環境の整備のため、労務費（製品を製造するためにかかった人件費）を転嫁するための価格交渉に関する指針を年内に策定します。

◎経営者保証改革の促進……信用保証制度において、保証料の上乗せにより経営者保証を不要とする制度を前倒しで創設するとともに、3年間の時限的な保証料負担軽減策を講じます。

◎その他……\*事業承継税制における特例承継計画の提出期限延長、\*イノベーションボックス税制（知的財産から生じる所得の優遇措置）の創設、\*リスクリング（学び直し）の支援、など。



## 令和6年度から課税が始まる「森林環境税」

日本の森林面積は国土の約7割を占めており、森林の適切な整備が課題となっています。そのため、地方自治体が森林整備等を行うための財源として、平成31年度税制改正で「森林環境税」が創設されました。

本税は、令和6年度から国内に住所がある個人に対して年間1千円を課税するもので、個人住民税に上乗せするかたちで徴収されます。その税収の全額は国を通して全ての地方自治体に森林環境譲与税として配分されることになります。

## 「130万円の壁」対策に関するQ&A

社会保険の被扶養者に係る「年収の壁(106万円・130万円)」対策が始まりました。このうち、従業員100人以下の事業所で働く場合の「130万円の壁」に関する措置(事業主の証明による被扶養者認定の円滑化)は、次のようになります。

### ◆Q&A

#### Q. 「130万円の壁」に関する措置は?

A. パート等の被扶養者が年収130万円以上(60歳以上などは180万円以上)となる場合、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、健保組合等の円滑な被扶養者認定を図ります(連続2年が上限)。

#### Q. この措置の対象となるのは?

A. 社会保険の被扶養者(新たに認定を受ける方も含む)が対象となります(配偶者に限られません)。

#### Q. 「一時的な収入変動」に該当するケースは?

A. 例えば、\*他の従業員の退職や休職により業務量が増加した、\*受注が好調で業務量が増加した、\*突発的な大口案件で業務量が増加した、などです。なお、基本給の引上げなど今後も確実に収入が増える場合、一時的な増加とは認められません。

#### Q. 「事業主の証明」はいつ、どこに提出する?

A. 被扶養者の認定及び資格確認の際に、被保険者の勤務先を通じて健保組合等に提出するため、被保険者は収入確認に合わせて、被扶養者を雇用する事業主が作成した証明書(様式は厚労省HPから入手)を取得することになります。

#### Q. 事業主証明を提出すれば、必ず被扶養者になる?

A. 雇用契約書等も踏まえて総合的に判断するため、必ず被扶養者に認定されるわけではありません。

現在、協会けんぽにおいて被扶養者資格の再確認が実施されています。先月から被扶養者に係る年収の壁の対応策として「年収の壁・支援強化パッケージ」が始まり、パート等で働く被扶養者の年収が130万円以上(60歳以上の場合は180万円以上)となる場合でも、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の「事業主の証明」を添付することで、引き続き被扶養者の認定を受けることが可能とされました。

これに伴い、該当する被扶養者がいる場合は、被扶養者が勤務する事業者から一時的な収入変動に係る事業主証明を取得し、被扶養者状況リスト等と併せて提出する必要があります。

## 12月から検知器でのアルコールチェック義務

道路交通法施行規則の改正によって、業務使用の自動車(白ナンバー)が一定台数以上であり安全運転管理者の選任が必要な事業所(乗車定員11人以上の自動車1台以上、又はその他の自動車5台以上を使用)は、本年12月からアルコール検知器を用いた酒気帯び確認が義務化されます。

これにより、安全運転管理者は検知器を用いて運転者の酒気帯びの有無を確認するとともに、その内容を記録して1年間保存すること及び検知器を常時有効に保持することが義務となります。

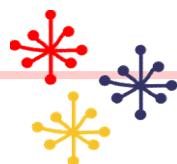
なお、昨年10月から安全運転管理者の選任義務違反に対する罰則が、罰金50万円以下に引き上げられています。

## 来年4月から労働条件の明示事項が追加

来年4月から、労働契約の締結・更新時や募集時における労働条件の明示事項が追加されます。

労働基準法施行規則等の改正により、①全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に「就業場所・業務の変更の範囲」、②有期労働契約の締結・更新時に「更新上限の有無と内容」、③無期転換申込権が発生する契約の更新時に「無期転換を申し込むことができる旨」と「無期転換後の労働条件」が明示事項に追加されます。

また、職業安定法施行規則の改正により労働者の募集時等は、①「就業場所・業務の変更の範囲」、②「有期労働契約を更新する場合の基準」が求職者に対する明示事項に追加されます。



## 編集後記

年の瀬を感じる今日この頃です。今年は暖かい日(猛暑?!)が続き、夏がとても長かったように感じます。気候の変化に負けないように、充実した1年で締めくくれるように頑張っていきます。

発行元 (有)ユービーシー経営 河野会計事務所

〒755-0036 宇部市北琴芝1-6-10

TEL: 0836-33-6717 FAX: 0836-33-6753

MAIL: info@ubc-net.com

URL: <http://www.ubc-net.com>

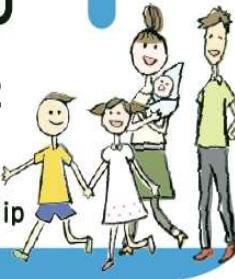


# UBC社福 情報

No. 282

発行： 2023年  
12月1日

Selected Clients & Professionals Relationship



発行元

(有)ユービーシー経営

河野会計事務所

〒755-0036

宇部市北琴芝1-6-10

TEL : 0836-33-6717

FAX : 0836-33-6753

Mail : info@ubc-net.com

URL: http://ubc-net.com

所属：（一財）総合福祉研究会

（一社）全国地域医業研究会

子育て

第39回 総合福祉研究会全国大会「大阪大会」開催  
～コロナ後に顕在化した社会福祉法人の諸々の課題を議論しました～

2023年4月のこども家庭庁の発足を踏まえ、こども家庭庁成育局保育政策課公定価格担当室長の齊藤克也様から「保育行政の動向と課題について」と題して基調講演をいただきました。

こども家庭庁の組織と現在議論されている「こども大綱」の概要説明から入り、今後3年間の集中的な取組であるこども・子育て支援の「加速化プラン」では、75年ぶりの配置基準の見直しや保育士・保育教諭等の待遇改善について説明されました(図表1参照)。

また現在0～2歳児の約6割が未就園児であることに触れ、「こども誰でも通園制度(仮称)」など今後の方向性が示されました。社会福祉法人については現在すでに財務諸表等電子開示システムが実施されていますが、今後は子ども・子育て支援制度における継続的な見える化として、全ての施設・事業所を単位として、毎事業年度の経営情報(収益・費用)と職員配置や職員給与の状況等について届け出ることが求められます。

送迎バスでの事故が続きましたが、園児等の所在確認や安全装置の装備の義務付けなど、安全確認に関する説明や、虐待等不適切保育に関する防止と発生時の対応等に関するガイドラインの紹介もありました。また待機児童の状況やその逆に人口減少地域等における保育所の在り方など、保育行政における幅広い課題について説明がありました。

(総合福祉研究会)

## ◆図表1 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

### こども未来戦略方針

～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～（抄）

令和5年6月13日閣議決定

### III 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

#### III-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

##### 2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

###### (2) 幼児教育・保育の質の向上～75年ぶりの配置基準改善と更なる待遇改善～

- 待機児童対策の推進により量の拡大は進んだものの、一方で、昨今、幼児教育・保育の現場でのこどもをめぐる事故や不適切な対応事案などにより子育て世帯が不安を抱えており、安心してこどもを預けられる体制整備を急ぐ必要がある。
- このため、保育所・幼稚園・認定こども園の運営費の基準となる公的価格の改善について、公的価格評価検討委員会中間整理（2021年12月）を踏まえた費用の使途の見える化を進め、保育人材確保、待機児童解消その他関連する施策との関係を整理しつつ、取組を進める。
- 具体的には、「社会保障と税の一体改革」以降積み残された1歳児及び4・5歳児の職員配置基準について1歳児は6対1から5対1へ、4・5歳児は30対1から25対1へと改善するとともに、民間給与動向等を踏まえた保育士等の更なる待遇改善を検討する。

###### (3) 全ての子育て家庭を対象とした保育の拡充～「こども誰でも通園制度（仮称）」の創設～

- 0～2歳児の約6割を占める未就園児を含め、子育て家庭の多くが「孤立した育児」の中で不安や悩みを抱えており、支援の強化を求める意見がある。全てのこどもの育ちを応援し、こどもの良質な成育環境を整備するとともに、全ての子育て家庭に対して、多様な働き方やライフスタイルにかかわらない形での支援を強化するため、現行の幼児教育・保育給付に加え、月一定時間までの利用可能枠の中で、就労要件を問わず時間単位等で柔軟に利用できる新たな通園給付（「こども誰でも通園制度（仮称）」）を創設する。具体的な制度設計に当たっては、基盤整備を進めつつ、地域における提供体制の状況も見極めながら、速やかに全国的な制度とすべく、本年度中に未就園児のモデル事業を更に拡充させ、2024年度からは制度の本格実施を見据えた形で実施する。あわせて、病児保育の安定的な運営に資するよう、事業の充実を図る。

###### (5) 多様な支援ニーズへの対応～社会的養護、障害児、医療的ケア児等の支援基盤の充実とひとり親家庭の自立支援～

###### (障害児支援、医療的ケア児支援等)

- 障害の有無にかかわらず、安心して暮らすことができる地域づくりを進めるため、地域における障害児の支援体制の強化や保育所等におけるインクルージョンを推進する。具体的には、地域における障害児支援の中核的役割を担う児童発達支援センターについて、専門的な支援の提供と併せて、地域の障害児支援事業所や保育所等への支援を行うなどの機能強化を行うとともに、保育所等への巡回支援の充実を図る。また、医療的ケア児、聴覚障害児など、専門的支援が必要なこどもたちへの対応のため地域における連携体制を強化する。こうした体制の強化が全国各地域で進むよう、国や都道府県等による状況把握や助言等の広域的支援を進め、地域の支援体制の整備を促進する。

## 総合福祉



中村秀一会長がコーディネーターを務めて「社会福祉法人をめぐる諸問題」と題してパネルディスカッションを行いました。

先ず弁護士の川瀬まやな様から保育所や高齢者介護施設等における事故や虐待等の現状について説明があり、対策としては事故防止と発生時のマニュアルの作成と見直しが重要であり、利用者への虐待等に対しては職員のストレスケアや研修等も必要であると指摘しました。次いで特定社会保険労務士の三澤潤子様からその職員等のメンタル不調者の現状と休職・復職・退職等に関する具体的・法的な留意点の説明がありました。税理士の吉野縫子様からは社会福祉法人の経営悪化の実態と経営環境等の変化並びに事業譲渡・合併の現状と展望について説明があり、事業譲渡等における経営理念の承継の必要性を強調、また事業譲渡や合併の透明性について提言がありました。

それらの発表を受ける形で田中規倫福祉基盤課長からは、合併や社会福祉連携推進法人の活用などによる事業連携・結合の現状と制度説明、また介護職員の必要数や人材不足、離職率等の現状、及び外国人材や福祉人材センター等の活用による人材確保対策等の説明がありました(図表2参照)。

その後会場からの質疑を交えて、職員の確保や待遇、合併・事業譲渡に関する問題など、多岐にわたる諸問題について活発な議論がされました。  
(総合福祉研究会)

◆図表2 総合的な介護人材確保対策（主な取組）

介護職員の待遇改善	<ul style="list-style-type: none"><li>○ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、総額2000億円(年)を活用し、経験・技能のある介護職員に重点化した更なる待遇改善を2019年10月より実施</li><li>○ 介護職員について、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置を、2022年2月から実施</li></ul> <p>※ 令和3年度介護報酬改定では、介護職員の人材確保・待遇改善等にも配慮し、改定率を+0.70%とするとともに、更なる待遇改善について、介護職員間の配分ルールの柔軟化を実施。</p>
多様な人材の確保・育成	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 介護福祉士修学資金貸付、再就職準備金貸付による支援</li><li>○ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一貫的に支援</li><li>○ ボランティアポイントを活用した介護分野での就労的活動の推進</li><li>○ 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進</li><li>○ 他業種からの参入促進のため、キャリアコンサルティングや、介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せ、訓練修了者への返済免除付きの就職支援金の貸付けを実施</li><li>○ 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付けを実施</li><li>○ 介護施設等における防災リーダーの養成</li></ul>
離職防止定着促進 生産性向上	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 介護ロボット・ICT等テクノロジーの活用推進</li><li>○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援</li><li>○ キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援</li><li>○ 生産性向上ガイドラインの普及</li><li>○ 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進</li><li>○ ウイズコロナに対応したオンライン研修の導入支援、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施</li></ul>
介護職の魅力向上	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進</li><li>○ 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施</li></ul>
外国人材の受け入れ環境整備	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)</li><li>○ 「特定技能」等外国人介護人材の受け入れ環境整備(現地説明会等による日本の介護のPR、介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等)</li><li>○ 特定技能の受け入れ見込数を踏まえ、試験の合格者見込数を拡充するとともに、試験の開催国を拡充</li></ul>

30

資料:2023.11.11第39回総合福祉研究会全国大会(大阪大会)パネルディスカッション資料「社会福祉法人をめぐる諸問題について」から

